

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного  
комитета Д.И. Давыдов  
«18» января 2024г.  
Протокол № 1

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом от «18» января 2024 № 26  
Заведующий МАДОУ г. Нягани «Д/с №3  
«Теремок»

Г.Г. Шитикова

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения города Нягани «Детский сад №3 «Теремок»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №3 «Теремок» и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



## II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. В локальных нормативных актах организаций, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент; дежурный (по залу, кабинету, и др.); делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь; секретарь-машинистка	15 799
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар);	17 718
2.4.	4 квалификационный уровень	механик	18 604
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		



№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностног о оклада), рублей
3.1.	1 квалификационн ый уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер- программист (программист); инженер- электроник (электроник); менеджер; профконсультант; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523
3.5.	5 квалификационн ый уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
4	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационн ый уровень	начальник отдела, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово- экономического отдела	21 409
4.2.	2 квалификационн ый уровень	Главный специалист по защите информации	22 443
4.3.	3 квалификационн ый уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2:



Таблица 2

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностног о оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационн ый уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационн ый уровень	младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационн ый уровень	библиотекарь; диспетчер образовательного учреждения;	17 127
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационн ый уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 718
3.2.	2 квалификационн ый уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационн ый уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационн ый уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед)	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационн ый уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409



№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностног о оклада), рублей
4.2.	2 квалификационн ый уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской	22 443

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно таблице 3:

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 242
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 127



№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 013

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4:

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	младший специалист по охране труда <sup>1</sup>	17 718
2	специалист по охране труда <sup>1</sup>	18 604
3	главный (ведущий) специалист по охране труда <sup>1</sup>	20 523
4	специалист по закупкам <sup>2</sup>	17 718
5	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам <sup>2</sup>	19 490
6	работник контрактной службы, контрактный управляющий <sup>2</sup>	21 409
7	ведущий специалист	20 523
8	тифлосурдопереводчик 2 категории <sup>3</sup>	18 604
9	тифлосурдопереводчик 1 категории <sup>3</sup>	19 490
10	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала <sup>4</sup>	17 718
11	системный администратор <sup>5</sup>	18 604
12	ассистент по оказанию технической помощи <sup>6</sup>	16 242
13	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями <sup>7</sup>	20 523
14	ведущий специалист по пожарной безопасности, ведущий специалист по пожарной профилактике <sup>8</sup>	20 523

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<sup>2</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

<sup>3</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.10.2016 №575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

<sup>4</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 №109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;



<sup>5</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 №680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

<sup>6</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 №351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

<sup>7</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

<sup>8</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.10.2021 №696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике».

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.7. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты.

Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные настоящим Положением выплаты.

1) За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется доплата к окладу (должностному окладу).

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 5

Таблица 5

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в %)
1.	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2.	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3.	За высшую квалификационную категорию	15
4.	За первую квалификационную категорию	10

2) За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности.

Размеры доплаты к окладу (должностному окладу) приведены в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

№ п/п	Наименование	Размер доплаты к окладу (должностному окладу) (в руб.)
		работникам муниципальных образовательных организаций
1.	За ученую степень «Доктор наук»	2500
2.	За ученую степень «Кандидат наук»	1600



Основанием для выплаты доплаты к окладу (должностному окладу) за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

3) Доплата к окладу (должностному окладу) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью

в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты на физическое лицо и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

4) Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023 года и суммой оклада (должностного оклада) с учетом повышения, предусмотренного подпунктами 1-3 настоящего пункта и компенсационных выплат, указанных в строках 6 и 7 таблицы 7 при условии сохранения объема работы.

#### 2.8. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;



- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) осуществляется в размере 5000 рублей месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.



3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7:

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.06.2023 №35-п	По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего	до 100% оклада (должностного оклада) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии в	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой



	работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
6.1.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом		
6.1.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.1.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.2.	за руководство методическими объединениями:		
6.2.1	методическим объединением образовательной организации	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
6.2.2	городским методическим объединением численностью до 16 человек	в размере 1500 рублей	применяется за 1 объединение
6.2.3	городским методическим объединением численностью от 17 до 33 человек	в размере 2000 рублей	применяется за 1 объединение
6.2.4	городским методическим объединением численностью от 34 до 50 человек	в размере 3000 рублей	применяется за 1 объединение
6.2.5	городским методическим объединением численностью от 51 человек и выше	в размере 4000 рублей	применяется за 1 объединение
6.3.	за работу в классах (группах) для обучающихся с	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки



	ограниченными возможностями здоровья		
6.4.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
8.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	- до 50%	



3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом организации.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.



Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Работники ежемесячно формируют самоанализ данных о своей деятельности. Анализ данных предоставляется секретарю комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Распределение выплат за качество выполняемых работ производится ежемесячно комиссией по распределению выплат стимулирующего характера на основании анализа данных о деятельности работников за месяц. Решение комиссии об установлении выплат за качество выполняемой работы оформляется протоколом.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ и начисление производится ежемесячно, в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. В качестве оценки показателей и критериев оценки качества и эффективности деятельности работников организации использовать бальную систему оценки.

Показатели оценки качества труда работников и количество баллов указаны в Приложении 1 к настоящему Положению.

Сумма денежных средств, соответствующих 1 баллу утверждается приказом заведующего.

Схема расчета выплат за качество выполняемых работ устанавливается исходя из «стоимости» одного балла с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ по каждому работнику определяется в следующем порядке: общее количество баллов, набранных работником за месяц, умножается на «стоимость» одного балла.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за год/ учебный год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год/ учебный год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год/учебный год осуществляется в конце финансового/учебного года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год/учебный год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;



проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 30%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 30%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 30%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 30%

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам,	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности



		научным работникам	
	0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
	до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	Рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
	10 000 рублей	Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
	7 000 рублей	Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
	5 000 рублей	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
	3 000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
	7 000 рублей	Присуждение	



			ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10% )	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда



1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год
------	---------------------------------	--------------------------------------	--	-------------

#### V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом Комитета, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей приведены в таблице 10.

Таблица 10

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 270 чел	32 000
от 271 чел. до 300 чел.		33 000	
от 301 чел. до 340 чел.		34 000	
от 341 чел. до 370 чел.		35 000	



№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4
		от 371 чел. до 400 чел.	36 000
		от 401 чел. до 440 чел.	40 000
		от 441 чел. до 470 чел.	41 000
		от 471 чел. до 500 чел.	42 000
		от 501 чел. до 540 чел.	42 500
		от 541 чел. до 600 чел.	43 000
		от 601 чел. до 700 чел.	44 000
		от 701 чел. до 800 чел.	45 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	49 500
		1201 чел. и выше	58 500

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру приведены в таблице 11.

Таблица 11

Оклады (должностные оклады) заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4	5
1.	Дошкольная образовательная организация	Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с высшей категорией	до 270 чел.	28 800
			от 271 чел. до 300 чел.	29 700
			от 301 чел. до 340 чел.	30 000
			от 341 чел. до 370 чел.	31 500
			от 371 чел. до 400 чел.	32 400
			от 401 чел. до 440 чел.	36 000
			от 441 чел. до 470	36 900



№ п/п	Тип образовательной организации	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4	5
			чел.	
			от 471 чел. до 500 чел.	37 800
			от 501 чел. до 540 чел.	38 250
			от 541 чел. до 600 чел.	38 700
			от 601 чел. до 700 чел.	39 600
			от 701 чел. до 800 чел.	40 500
			от 801 чел. до 1200 чел.	44 550
			1201 чел. и выше	52 650
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с первой категорией	до 270 чел.	27 200
			от 271 чел. до 300 чел.	28 050
			от 301 чел. до 340 чел.	28 900
			от 341 чел. до 370 чел.	29 750
			от 371 чел. до 400 чел.	30 600
			от 401 чел. до 440 чел.	34 000
			от 441 чел. до 470 чел.	34 850
			от 471 чел. до 500 чел.	35 700
			от 501 чел. до 540 чел.	36 125
			от 541 чел. до 600 чел.	36 550
			от 601 чел. до 700 чел.	37 400
			от 701 чел. до 800 чел.	38 250
			от 801 чел. до 1200 чел.	42 075



№ п/п	Тип образовательной организации	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4	5
			1201 чел. и выше	49 725
			до 270 чел.	25 600
			от 271 чел. до 300 чел.	26 400
			от 301 чел. до 340 чел.	27 200
			от 341 чел. до 370 чел.	28 000
			от 371 чел. до 400 чел.	28 800
			от 401 чел. до 440 чел.	32 000
			от 441 чел. до 470 чел.	32 800
			от 471 чел. до 500 чел.	33 600
			от 501 чел. до 540 чел.	34 000
			от 541 чел. до 600 чел.	34 400
			от 601 чел. до 700 чел.	35 200
			от 701 чел. до 800 чел.	36 000
			от 801 чел. до 1200 чел.	39 600
			1201 чел. и выше	46 800
		Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, соответствующий должности ( без категории)		

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани.

Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Комитета.

5.5. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы после согласования с председателем Комитета, согласовываются с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.



Стимулирующие выплаты согласовываются ежемесячно путем предоставления проекта приказа учреждения о стимулирующих выплатах за месяц, с приложением протокола заседания комиссии по рассмотрению распределения баллов. В протоколе в обязательном порядке должно быть отражено суммарное значение исходя из количества баллов по каждому работнику категории заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

- в дошкольных образовательных организациях:
- у руководителя - 4;
- у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4;
- в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования:
- у руководителя - 5;
- у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

5.8. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а так же с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам, к юбилейным датам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь.

6.2. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом и не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.



Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности работника.

6.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не менее 1,2 и не более 2,0 фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии). При расчете фонда оплаты труда, в том числе руководителю организации, учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию в течение календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому



с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.5. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

## VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

- размеров субсидий, поступающих в установленном порядке автономным организациям из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда должностных окладов (окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего Положения и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.



Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает:

- достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций;

- долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.



Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты, способствующие развитию кадрового потенциала руководителей образовательных организаций, применяющих эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов образовательной организации и значимым результатам работы образовательной организации, развитию приносящей доход деятельности.

1.2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и порядок их установления.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя образовательной организации, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации и средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

2.1. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.1.1. По общеобразовательным организациям процент стимулирующего фонда руководителя устанавливается в зависимости от отклонения целевого показателя «Численность педагогических работников в расчете на одного руководящего работника общеобразовательной организации» (утверждается приказом Комитета в рамках реализации «дорожной карты» по повышению эффективности бюджетных расходов муниципальных образовательных организаций города Нягани) от фактического значения, рассчитанного по данным, отраженным в разделе 3.1. статистической отчетности ОО-1, сформированный в предыдущем календарном году.

2.1.2. При достижении целевого показателя процент стимулирующей выплаты составят 40%.

2.1.3. В случае превышения фактического значения установленного уровня целевого показателя, процент стимулирующей выплаты снижается в зависимости от суммы отклонения и составит:

превышение выше (+1,501) – 10%

от (+1,201) до (+1,500) – 15%

от (+1,001) до (+1,200) – 20%

от (+0,301) до (+1,000) – 25%

от (+0,121) до (+0,3000) – 30%

до (+0,120) – 35%

2.1.4. При достижении фактического значения ниже установленного уровня целевого показателя, процент стимулирующей выплаты повышается в зависимости от суммы отклонения и составит:

до (-0,120) – 45%

от (-0,121) до (-0,3000) – 50%

от (-,301) до (-1,000) – 55%



от (-1,001) до (-1,200) – 60%

от (-1,201) до (-1,500) – 65%

выше (-1,501) – 70%

2.1.5. По дошкольным образовательным организациям процент стимулирующего фонда руководителя устанавливается в зависимости от количества воспитанников. Количество воспитанников учитывается по разделу 5 статистической отчетности 85-К по состоянию на 1 января года в котором производится расчет стимулирующих выплат руководителя (т.е. за предыдущий календарный год):

при количестве воспитанников до 300 чел. – 34%

от 301 чел. до 400 чел. – 36%

от 401 чел. до 470 чел. – 38%

от 471 чел. до 600 чел. – 40%

свыше 600 чел. – 44%

2.1.6. По учреждениям дополнительного образования процент стимулирующего фонда руководителя устанавливается в зависимости от количества воспитанников в возрасте от 5 до 18 лет. Количество воспитанников подтверждается выгрузкой из сайта <https://hmao.pfdo.ru>:

до 400 чел – 10%

от 401 чел. до 800 чел. – 15%

от 801 чел до 1 200 чел. – 18%

от 1 201 чел и выше – 20%.

2.2. Стимулирующие выплаты состоят из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя;

- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за год, учебный год, поощрение к юбилейным и праздничным датам.

2.3. Максимальный объем регулярных выплат составляет 50% от объема стимулирующего фонда руководителя.

2.4. Максимальный объем средств, направляемых на разовые выплаты, составляет 50% от объема стимулирующего фонда руководителя.

2.5. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, которые разрабатываются и утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани (далее - Комитет). Конкретный размер регулярных выплат устанавливает Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом Комитета.

2.6. Руководителям регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года (за исключением случаев установленных в пункте 2.7 настоящего Порядка).

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

2.7. Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности при реорганизации,



объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Порядка.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию руководителем в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

2.8. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом Комитета.

2.9. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

Приказ Комитета об установлении регулярных выплатах согласовывается с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

2.10. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия организации в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за год/учебный год производятся по приказу Комитета на основании решения Комиссии Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Премиальные выплаты по итогам работы за год/учебный год производятся за фактически отработанное время и не может превышать 1 фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда руководителя рассчитывается как сумма должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и стимулирующих выплат в размере 10%.

В случае наличия у руководителя дисциплинарного взыскания по состоянию на 31 декабря календарного года, за который производится премия по итогам работы за год, размер премии подлежит снижению на 50 процентов.

Приказ Комитета о разовых стимулирующих выплатах, в том числе к юбилейным и праздничным датам, согласовывается с курирующим заместителем Главы города Нягани.

2.11. Стимулирующие (регулярные) выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям образовательной организации, в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации по результатам отчетов, проверок, мониторингов, предписаний или информации надзорных органов до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа



государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года - до 100 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- несоблюдение Положения об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета - до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- не выполнение муниципальных правовых актов, приказов, поручений учредителя, председателя Комитета до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

Стимулирующая (регулярная) выплата снижается на основании приказа Комитета.

После устранения нарушений возобновление стимулирующей (регулярной) выплаты производится в ранее установленном объеме на основании приказа Комитета.

2.12. Средства стимулирующего фонда руководителя могут быть использованы не в полном объеме. Сложившаяся экономия объема стимулирующих выплат руководителей направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательных организаций.



**Критерии оценивания качества труда и установления  
надбавок стимулирующего характера работникам**

**1. Руководители**

(заместитель заведующего, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера)

№ п/п	Показатели (вид деятельности)	Индикаторы	Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)
1	Отсутствие замечаний по результатам проверок представителя учредителя, надзорных органов Отсутствие (снижение) количества предписаний режимного характера надзорных органов	Отсутствие замечаний	до 20 баллов
		Отсутствие /снижение количества предписаний	до 20 баллов
2	Организация работы или участие в методической работе научно-практических конференций, семинаров и т.д.	Статус мероприятия: - городской уровень, - региональный, - всероссийский, - международный	до 10 баллов до 15 баллов, до 20 баллов, до 25 баллов
3	Управление педагогическими проектами	- уровень учреждения - городской уровень - окружной уровень - федеральный уровень	до 10 баллов, до 15 баллов, до 20 баллов, до 25 баллов
4	Руководство (кураторство) объединением педагогов (творческие группы, рабочие группы)	- уровень учреждения - городской уровень - окружной уровень	до 10 баллов, до 15 баллов, до 20 баллов
5	Участие в создании локальных, нормативных документов (технологий, регламентов, положений и пр.)	Разработанные, согласованные и утвержденные документы	- уровень учреждения – до 10 баллов; - городской уровень – до 15 баллов; - региональный уровень – до 25 баллов
6	Общественно-полезный труд	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, ремонтных работах учреждения	до 30 баллов
7	Увеличение объема работ	Выполнение дополнительной работы по другой должности, исполнение обязанностей (заведующего), временно	до 50 баллов



		отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы	
8	Качественная и своевременная подготовка отчетности	- годовой - квартальной - месячной	до 30 баллов до 20 баллов до 15 баллов
9	Эффективность действий по решению аварийных и чрезвычайных ситуаций в ДОУ	В зависимости от степени сложности создавшейся проблемной ситуации	до 20 баллов,
10	Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний	до 20 баллов
11	Деятельность по развитию социально привлекательного имиджа ДОУ	Создание и развитие связей с организациями – партнерами, общественными организациями, эффективность рекламных компаний	до 20 баллов
12	Поддержка социально привлекательного имиджа ДОУ	Наличие благодарностей от социальных партнеров по итогам проведения семинаров, конкурсов и т.д.	до 20 баллов;
13	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;	Организация своевременного проведения ремонтных работ систем тепло и водоснабжения др.; Своевременное и качественное составление графика работ помощников воспитателей, рабочих	до 20 баллов  до 20 баллов
14	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательного учреждения	Факт привлечения спонсорских средств и иной помощи	до 30 баллов
15	Качественное выполнение должностных обязанностей в период не рабочих дней	Факт работы	10 баллов



**2. Педагогические работники**  
(воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист, педагог-психолог, учитель-логопед)

	<b>Показатели (вид деятельности)</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Сумма баллов</b>
1.	Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ	Посещаемость: 70-75%	до 10 баллов
2.	Участие воспитанников в соревнованиях различного уровня, выставках, конкурсах, смотрах	Наличие призового места: - уровень города; - региональный уровень; - всероссийский уровень;	до 15 баллов до 20 баллов до 5 баллов
3. 4. 5.	Наставничество . Представление педагогического опыта Наличие публикаций в СМИ, научно-популярных изданиях	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до пяти лет Выступление на педагогических часах, городских методических объединениях, семинарах и др. - информация на сайт (социальные сети) от 3-х и более публикаций; - публикации в научно-популярных изданиях (бумажный носитель)	до 10 баллов до 10 баллов до 10 баллов до 25 баллов
6.	Результативность собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, муниципальный). Наличие сертификата участника. Наличие призового места - уровень города; - региональный уровень; - всероссийский уровень;	до 10 баллов до 20 баллов до 25 баллов до 5 баллов
7.	Коррекционно-образовательная работа (психолог, логопед)	Реализация индивидуального образовательного маршрута воспитанников с ОВЗ.	до 20 баллов
8.	Участие педагога в разработке дополнительных воспитательно-образовательных программ	Наличие разработанной программы(согласованной).	до 10 баллов
9.	Работа с семьями согласно постановлению КДН	Наличие проведенных мероприятий, подготовка документов(характеристика и др.)	до 5 баллов
10.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма. Отсутствие карантина .	до 10 баллов
11.	Благоприятный психологический климат в коллективе	Отсутствие замечаний руководителя учреждения.	до 10 баллов
12.	Реализация мероприятий, обеспечивающих	Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию группы.	



	взаимодействие с родителями	Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (привлечение к субботникам, акциям, экскурсиям и т. п), родительские клубы.	до 10 баллов
13.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	Оформление информационных стендов групп, муз. зала, холла учреждения к праздникам, мероприятиям.	до 10 баллов
14.	Подготовка и организация психолого-медико-педагогических консилиумов	Подготовка соответствующей документации на консилиум, на городскую комиссию	до 10 баллов
15.	Руководство творческими группами. Наибольшее привлечение внебюджетных средств в бюджет ДОУ	Работа в составе временной творческой группы, творческой мастерской. Организация и проведение платных кружков.	до 20 баллов
16.	Участие педагогов в экспертных группах	Факт участия согласно приказу.	до 10 баллов
17.	Ведение сайта учреждения	Качественное и своевременное ведение сайта.	до 25 баллов
18.	Участие в детских утренниках и иных мероприятиях учреждения (в качестве героев и персонажей по сценарию)	Факт участия	до 25 баллов
19.	Проведение ремонтных работ, участие в субботниках, в озеленении территории ДОУ	Факт участия	до 25 баллов
20.	Качественное выполнение должностных обязанностей в период не рабочих дней	Работа в праздничные дни (дежурные группы)	до 10 баллов
21.	Выполнение функций, не входящих в обязанности, взаимопомощь. Выполнение срочных поручений руководства ДОУ	Дополнительная работа (выполнение работ по профилактике карантина)  Участие в общественно-культурной жизни коллектива ДОУ, города.	до 20 баллов
22.	Работа с родителями по сбору оплаты за услуги ДОУ	Отсутствие задолженности по родительской плате за детский сад. Отсутствие задолженности по родительской плате за платные услуги.	до 5 баллов



### 3. Служащие

(специалист отдела кадров, документовед, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, комендант)

1	Участие в создании локальных, нормативных документов (технологий, регламентов, положений и пр.)	Разработанные, согласованные и утвержденные документы	до 35 баллов
2	Общественно-полезный труд	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, ремонтных работах учреждения	до 20 баллов
3	Увеличение объема работ	расширении зон обслуживания, увеличении объема работы выполнение дополнительной работы по другой должности, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, поручений руководителя	до 50 баллов
4	Качественная и своевременная подготовка отчетности	Отсутствие замечаний от контролирующих органов	до 25 баллов
5	Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	своевременное исполнение распоряжений, приказов заведующего, отсутствие замечаний	до 20 баллов
6	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательного учреждения	факт привлечения спонсорских средств и иной помощи	до 30 баллов
7	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	создание и ведение информационных банков, баз данных	до 20 баллов
8	Качественное и своевременное ведение документооборота. Соблюдение требований охраны труда, трудового законодательства	Отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов	до 20 баллов



9	Качественное выполнение должностных обязанностей в период не рабочих дней	Факт работы	10 баллов

**4. Учебно-вспомогательный персонал  
(помощник воспитателя), рабочие (повар, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, кладовщик)**

1	Качественное выполнение должностных обязанностей, требований СанПин	отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутри учрежденческих проверок, руководителя, медицинских работников, надзорных органов, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	до 25 баллов
2	Соблюдение норм использования расходных материалов. Отсутствие замечаний по расходованию энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепловая энергия)		до 20 баллов
3	Увеличение объема работ	расширении зон обслуживания, увеличении объема работы выполнение дополнительной работы по другой должности, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, поручений руководителя	до 40 баллов
4	Интенсивность труда	Посещаемость группы 95-100%	до 20 баллов
5	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, поручений руководителя	Своевременное исполнение	до 25 баллов



6	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ систем тепло и водоснабжения др.	до 25 баллов
7	Общественно полезный труд	Участие в ремонтах, озеленении участков, субботниках, городских мероприятиях	до 25 баллов
8	Пошив сложных костюмов и других аксессуаров	Количество костюмов	до 30 баллов
9	Деятельность по соблюдению техники безопасности	Отсутствие случаев травматизма воспитанников	до 15 баллов
10	Работа в группе с детьми-инвалидами		до 15 баллов
11	Качественное выполнение должностных обязанностей в период не рабочих дней	Факт работы	10 баллов